

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Kopkar “Melati” UMM

1. Gambaran umum Kopkar “Melati” Universitas Muhammadiyah Malang

Koperasi Karyawan "Melati" Universitas Muhammadiyah Malang didirikan pada hari Sabtu, tanggal 04 Januari 1992. Pada saat didirikan, koperasi ini berkedudukan di Jl. Bendungan Sutami no. 188A Kecamatan Lowokwaru Kotamadya Malang, Jawa Timur. Koperasi ini beranggotakan seluruh Dosen dan Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Malang ditambah dosen Kopertis yang ditempatkan di Universitas Muhammadiyah Malang. Sejak tanggal 18 September 1992 Koperasi Karyawan "Melati" Universitas Muhammadiyah Malang telah disahkan sebagai Badan Hukum oleh Kantor Wilayah Departemen Koperasi Propinsi Jawa Timur dengan Nomor 7390/BH/II/92.¹⁰⁹

Koperasi Karyawan "Melati" UMM merupakan salah satu Unit Usaha yang ada di Lembaga dan beranggotakan Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. Kopkar "Melati" UMM memiliki beberapa unit kerja, yaitu :

¹⁰⁹ Koperasi Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang, Sejarah dan Profil, <http://kopkar.umm.ac.id>, Diakses tanggal 10 April 2017.

1. Unit simpan pinjam adalah unit yang melayani kebutuhan anggota menyangkut pengadaan dana dalam jumlah tunai. Unit ini ada 2 jenis, yaitu :

- a. Pinjaman Intern

Pinjaman ini dananya diambilkan dari kas Koperasi sendiri. Besarnya jumlah pinjaman yang bisa di ajukan anggota maksimal adalah 3 juta rupiah. Waktu pencairannya dilakukan setiap bulan kecuali saat bulan ramadhan dan dana pinjaman tersebut dapat diambil mulai tanggal 20 sampai akhir bulan. Proses pengajuannya juga mudah, cukup dengan mengisi form pengajuan pinjaman yang telah disediakan di Koperasi paling lambat tanggal 13 bulan pencairan. Pinjaman ini juga relatif ringan karena pembayarannya diangsur maksimal 10 angsuran dengan jasa 2% menurun.¹¹⁰

- b. Pinjaman Ekstern

Pinjaman ini terlaksana berkat kerjasama yang dilakukan Koperasi Karyawan "Melati" Universitas Muhammadiyah Malang dengan pihak luar. Selama ini kerjasama yang telah dilakukan antara lain dengan Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Surabaya, Bank Bukopin Cabang Malang, Bank Jatim, dan Bank Tabungan Negara (BTN) Syari'ah. Dari hasil kerjasama tersebut masing-masing pihak merasakan

¹¹⁰ Putri Riska Riskiana, Ekonomi Koperasi, <http://putrikrisnariskiana.blogspot.co.id>, Diakses Pada 10 April 2017.

manfaatnya. Anggota Koperasi bisa mendapatkan pinjaman antara 5 juta sampai dengan 50 juta rupiah dengan jangka waktu pengangsuran selama 36 bulan (3 tahun) dan 60 bulan (5 Tahun). Koperasi pun juga mendapatkan bagi hasil dengan bank yang bersangkutan.¹¹¹

a) Konsep Koperasi

Konsep koperasi menjadi 3 (tiga) macam yakni :

1) Konsep Koperasi Barat

Koperasi adalah organisasi swasta, yang dibentuk secara sukarela oleh orang – orang yang mempunyai persamaan kepentingan, dengan maksud mengurus kepentingan para anggotanya serta menciptakan keuntungan timbale balik bagi anggota koperasi maupun perusahaan koperasi.

2) Konsep Koperasi Sosial

Koperasi direncanakan dan dikendalikan oleh pemerintah dan dibentuk dengan tujuan merasionalkan produksi, untuk menunjang perencanaan nasional. Tujuannya untuk merasionalkan factor produksi dari kepemilikan pribadi ke pemilikan kolektif.

3) Konsep Koperasi Negara Berkembang

Konsep ini mempunyai ciri – ciri yaitu dominasi dari pemerintah yang terlalu campur tangan dalam hal pembinaan dan

¹¹¹ Putri Riski Riskiana, *Ibid*

pengembangannya. Tujuan dari konsep ini yaitu lebih untuk meningkatkan kondisi sosial ekonomi anggotanya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kopkar Melati UMM memiliki konsep koperasi barat karena merupakan organisasi swasta sukarela bentukan dosen dan karyawan yang memiliki kepentingan yang sama, dengan maksud mengurus kepentingan para anggota serta menciptakan keuntungan timbal balik bagi anggota maupun perusahaan koperasi. Kopkar Melati UMM juga bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya.

2. Struktur Organisasi dan Susunan Pengurus Kopkar "Melati" Universitas Muhammadiyah Malang

Gambaran Umum Tentang Koperasi Karyawan Melati Universitas Muhammadiyah Malang diatas dilanjutkan dengan struktur organisasi dari Kopkar "Melati" Universitas Muhammadiyah Malang.

Bagan 1.
Struktur Organisasi
Kopkar “Melati” UMM

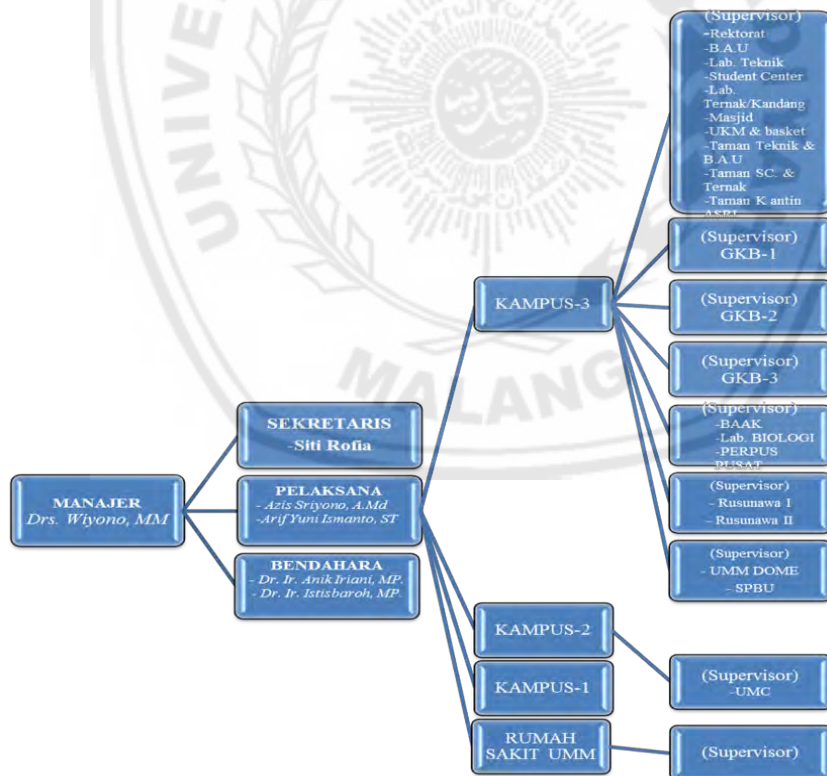


Sumber Bagan: Wawancara dengan Bapak Aziz selaku Sekretaris Kopkar “Melati” UMM.

3. Struktur Organisasi Pekerjaan Cleaning Service Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang.

Struktur organisasi kerja *Cleaning Service* Kopkar Malati Universitas Mumahadiyah Malang adalah terdiri-dari susunan pengurus Koperasi yang terdiri-dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara. Sedangkan tenaga kerja *Cleaning Servise* pelaksana lapangan yang akan bertugas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Malang berjumlah 215 orang.

Bagan II
Struktur Organisasi
Pekerjaan Cleaning Service
Kopkar “Melati” UMM



Sumber Bagan: Wawancara dengan Bapak Aziz selaku Sekretaris Kopkar “Melati” UMM.

4. Hubungan Kerja Antara Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang dan Pekerja *Cleaning Service*.

Hubungan Kerja diartikan sebagai hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹¹²

Dalam hal ini, Kopkar “Melati” selaku pihak yang mempekerjakan para pekerja *Cleaning Service* memiliki hubungan kerja, dimana setelah calon pekerja *Cleaning Service* menyetujui isi dari *Take Contract MOU* atau perjanjian kontrak maka pada saat itu juga kedua belah pihak harus menghormati dan melakukan hak dan kewajiban masing-masing.

Hubungan Kerja yang di sepakati oleh Kopkar “Melati” dan pekerja *Cleaning Service* yaitu pihak Kopkar “Melati” mengadakan ikatan kerja dengan pekerja *Cleaning Service* untuk masa waktu tertentu selama 1 (satu) tahun dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Setelah 1 (satu) tahun dan pekerja *Cleaning Service* cocok dengan pekerjaan tersebut maka akan dibuat kembali perjanjian kontrak baru

Menurut data yang di dapat dari Bapak Aziz selaku sekretaris Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang, pekerja pada

¹¹² Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kopkar “Melati” ini yaitu pekerja PKWT atau pekerja kontrak.¹¹³ Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun.¹¹⁴ Mengenai pekerjaan tertentu disini yaitu pengusaha hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu, pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penajakan.¹¹⁵

Pada penelitian lapangan, karyawan kontrak yang kontrak kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat paling lama untuk 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun. Namun yang terjadi dilapangan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu dibuat dengan diawali pada masa *training* (percobaan) selama 3 (tiga) bulan atau mungkin bisa kurang dari itu. Setelah itu jika kinerja bagus maka akan dibuat kontrak baru, tanda tangan kontrak baru dibuat setiap 1 (satu) tahun sekali dan sampai saat ini belum ada kebijakan untuk diangkat

¹¹³ Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

¹¹⁴ Pasal 59 ayat 4 Undang-undang No.13 tahun 3003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹⁵ Rizqa Maulinda, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Tahun 2015, hlm, 345.

menjadi pegawai tetap. Jadi perpanjangan waktu kerja di Kopkar “Melati” ditentukan oleh hasil kinerja selama masa percobaan tiga bulan dan kontrak selama satu tahun. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan untuk PKWT yang dibuat seperti ini adalah jelas melanggar hukum.

Pertama mengenai masa training yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. kedua mengenai masa percobaan karena percobaan hanya untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 58 ayat 1 dan 2 undang-undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan jika terjadi hal tersebut batal demi hukum. Ketiga yaitu mengenai PKWT yang berulang lebih dari 1 kali dan atau PKWT yang melebihi jangka waktu yang ditentukan yaitu hanya untuk 3 tahun, maka untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang melebihi 3 tahun dan atau PKWT yang diperpanjang lebih dari 1 kali secara hukum karyawan yang bersangkutan otomatis menjadi PKWTT atau karyawan tetap, akan tetapi dalam praktek lapangan tidak seperti itu.¹¹⁶

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu dan

¹¹⁶ Pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian apabila dilakukannya pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Dari hasil wawancara terhadap bapak Aziz selaku Sekretaris Kopkar “Melati” dalam melakukan masa percobaan kerja masing-masing pegawai *Cleaning service* tetap mendapatkan upah/gaji hanya saja upah/gaji yang diberikan tidak penuh upah perbulan melainkan 75% dari upah/gaji perbulan. Menurut bapak Aziz untuk saat ini memang sistem kerja daripada *Cleaning Service* ini adalah kontrak selama 1 (satu) tahun dan jika kinerja bagus maka kontrak tersebut akan di perpanjang dan mengenai adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan pihak Kopkar “Melati” sendiri selaku pengusaha tidak pernah mendapatkan keluhan atau *complain* dari para calon pekerja *Cleaning Service*.¹¹⁷

Kurangnya pemahaman masyarakat khususnya karyawan di perusahaan swasta terhadap aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang

¹¹⁷ Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

atau bahkan mungkin berlangsung selamanya, padahal jika ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan sanksi yang diberikan bagi perusahaan dan atau perorangan yang melanggar undang-undang tersebut sangatlah berat.

Dalam hasil penelitian dilihat bahwa, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah terhadap perusahaan yang melakukan kegiatan usaha yang salah satu indikator kenapa perusahaan tidak mematuhi aturan hukum yang berlaku apalagi kalau menyangkut dengan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Serta harus adanya pengaturan secara jelas mengenai jangka waktu pelaksanaan perjanjian dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerjanya.

5. Hak Dan Kewajiban Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang Dan Pekerja *Cleaning Service*

a. Hak Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang:

Maju mundurnya suatu perusahaan juga sangat tergantung dari seorang pengusaha untuk bagaimana mengelola suatu bisnis perusahaan. Dibutuhkan suatu pemikiran yang tanggap dan cekatan dalam mengarahkan pekerja/buruh untuk bekerja dengan baik berdasarkan suatu pengalaman dan pendekatan bijaksana:

- 1) Kopkar “Melati” berhak sepeuhnya atas hasil kerja pekerja *Cleaning Service*.

- 2) Kopkar “Melati” berhak atas ditaatinya aturan kerja yang diberikan kepada pekerja *Cleaning Service*.
- 3) Kopkar “Melati” berhak atas perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tingkah laku layak dari pekerja *Cleaning Service*.¹¹⁸

b. Kewajiban Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang

- 1) Kopkar “Melati” berkewajiban membayar gaji/upah kepada Pekerja *cleaning service*.
- 2) Kopkar “Melati” berkewajiban menyediakan dan mengatur fasilitas kerja, tempat kerja.
- 3) Kopkar “Melati” berkewajiban mengganti fasilitas kerja seperti seragam, sepatu kerja para *cleaning service* jika rusak.
- 4) Kopkar “Melati” berkewajiban memberikan jaminan sosial kepada pekerja *cleaning service*.

c. Hak Pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang.

Beberapa macam hak pekerja *cleaning service* di dalam melaksanakan hubungan kerja kepada Kopkar “Melati” yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Hak pekerja *cleaning service* atas upah/gaji setelah melaksanakan kewajiban sesuai dengan perjanjian.

¹¹⁸ Hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

- 2) Hak atas fasilitas-fasilitas lain berupa seragam, sepatu kerja tunjangan dan dana bantuan.
 - 3) Hak perlakuan yang baik dari pengusaha atas dirinya seperti perlindungan kesehatan kerja.
 - 4) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak Kopkar “Melati” serta kejelasan status waktu kerja.¹¹⁹
 - 5) Hak menerima upah lembur yang layak dan tepat waktu jika pekerjaannya melebihi waktu kerja rutin
- d. Kewajiban Pekerja Cleaning Service Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang.
- 1) Datang dan pulang tepat waktu : jam 06.00-14.00 wib. Shift pagi dan 13.30-21.00 wib. Kecuali terdapat agenda mendesak diluar jam kerja.
 - 2) Berpakaian seragam sopan, rapi, dan wangi, bersepatu kerja kecuali pada tempat-tempat tertentu.
 - 3) Rambut pendek/tidak gondrong dan rapi, tidak memakai giwang (bagi karyawan laki-laki) dan wajib berkerudung/jilbab bagi karyawan perempuan.
 - 4) Mengisi daftar hadir/absen ketika datang dan pulang.
 - 5) Menjaga etika dan kesopanan di lingkungan kerja.

¹¹⁹ Hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

- 6) Tidak melakukan tindakan kriminal, asusila, narkoba, yang merugikan diri sendiri maupun Kopkar “Melati” UMM dan lembaga UMM.
- 7) Menjaga nama baik Kopkar “Melati” UMM sebagai penyedia layanan tenaga kerja dan lembaga UMM sebagai mitra kerja Koperasi.
- 8) Apabila melanggar peraturan pada point 1 s/d 4 akan diberi pengarah dan peringatan (SP-1) sedangkan melanggar pada point 5 akan langsung ditindak sesuai prosedur hukum dan keamanan di lingkungan Universitas Muhamadiyah Malang.¹²⁰
- 9) Melaksanakan semua tugas dengan penuh tanggung jawab dan amanah.

B. Analisa

1. Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang Di Tinjau dari Pedoman Pengupahan Minimum di Jawa Timur dan Kota Malang

Pada prinsipnya sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap buruh/pekerja. Penetapan upah minimum merupakan suatu kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap buruh dalam hubungan kerjanya antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

¹²⁰ Hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

Berdasarkan Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, dikatakan bahwa tentang penetapan upah minimum baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota harus dari rekomendasi dewan pengupahan yang kemudian dijadikan pertimbangan oleh Gubernur. Karena diharapkan dengan adanya hal tersebut, penetapan upah minimum telah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) para pekerja seperti halnya dalam hal sandang, pangan dan papan yang menjadi kebutuhan pokok yang tidak bisa dilepaskan dalam menjalankan kehidupan.

Pada intinya tujuan dari adanya penetapan Upah Minimum Kabupaten itu untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Namun upah minimum juga berdampak pada distribusi upah yaitu berdampak pada harga, iklim usaha, dan penyerapan tenaga kerja. Sehingga mendorong kegairahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya penetapan upah minimum diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup para pekerja beserta keluarganya, sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha atau pengusaha serta tempat pemenuhan kebutuhan disesuaikan dengan kondisi daerah kerja masing-masing.

Pada dasarnya penetapan upah minimum ini pula sebagai bentuk perlindungan upah yang masih banyak ditemukan kendala, karena sampai saat ini belum adanya keserasian upah pekerja baik

tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Sebab hal tersebut disebabkan faktor kesempatan kerja, peningkatan produksi dan taraf kebutuhan hidup serta pada tingkat kemampuan sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing tempat usaha. Sehingga tidak bisa dipungkiri upah antara kabupaten satu dengan yang lainnya upah minimumnya berbeda dikarenakan faktor tersebut di atas.

Mengacu pada pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan layak hidup dengan memperhatikan beberapa hal berikut ini:¹²¹

a. Produktivitas

Produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja secara makro di daerah setempat. Perkembangan produktivitas ini yang dapat menjadi indikator nilai riil upah minimum dapat dinaikkan, karena tenaga kerja ikut andil dalam meningkatkan nilai tambah, sehingga sudah selayaknya ada bagian dari peningkatan produktivitas yang harus dikembalikan kepada tenaga kerja.

a. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi yang dimaksud dalam penetapan upah tersebut adalah pertumbuhan yang menunjukkan adanya peningkatan nilai tambah yang dihasilkan oleh masyarakat

¹²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. hal. 44

setempat. Tenaga kerja adalah bagian dari masyarakat yang berhak ikut menikmati hasil pertumbuhan ekonomi dengan adanya peningkatan upah.

b. Kemampuan Usaha Marginal

Usaha marginal adalah usaha mikro yang dimaksudkan dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dengan kriteria:

- a) Memiliki modal Rp.50.000.000, di luar tanah dan bangunan
- b) Memiliki omzet sebanyak Rp.300.000.000 per tahun

c. Kondisi Pasar Kerja

Pada kondisi pasar kerja dimana terjadi kelebihan tenaga kerja, sangatlah sulit untuk memperbaiki syarat-syarat kerja, termasuk upah. Karena hukum ekonomi akan berlaku dalam pasar kerja yaitu jika jumlah pencari kerja sangat tinggi dibandingkan jumlah lapangan kerja yang tersedia, akan ada kecenderungan calon pekerja bersedia dibayar dengan upah yang relatif rendah daripada mereka tidak bekerja.

Pengusaha dilarang untuk memberikan upah kepada pekerjanya di bawah nominal di atas, apabila pengusaha memberikan upah di bawah angka tersebut artinya telah melanggar ketentuan yang berlaku. Ketentuan upah minimum di atas berlaku untuk pekerja yang bekerja di bawah 1 tahun, jadi apabila kerjanya lebih dari setahun

maka upah yang diberikan juga harus lebih tinggi dari nominal tersebut di atas.

Perlu diketahui bahwa kebijakan pengupahan masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Kebijakan tersebut belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas 1 tahun dan berkeluarga. Dalam peraturan telah disebutkan bahwa upah minimum yakni upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kurang dari 1 tahun.

Perlu dicermati bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) berdasarkan wilayah Kabupaten/Kota bukan sektor Kabupaten/Kota. Upah berdasarkan wilayah kabupaten/kota tergantung nilai Kebutuhan Layak Hidup (KHL) di daerah yang bersangkutan. Sedangkan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak baik secara fisik, nonfisik dan sosial. Setiap Kabupaten/Kota tidak boleh menetapkan upah minimum dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yang bersangkutan. Sedangkan upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha misalnya kelompok usaha 121 manufaktur dan non manufaktur, serta Upah Minimum Sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan.¹²²

¹²² Mainum, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Piadya Paramita, 2009, hal.50.

Mungkin kenapa dinamakan dengan upah bukan dengan gaji. Keduanya memiliki pengertian yang pada intinya memiliki persamaan yang mendasar yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja kepada pemilik tenaga kerja. Perbedaan antara keduanya yakni pada waktu pembayaran. Dimana gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan mereka yang pekerja harian/bulanan.¹²³

Menetapkan upah/gaji tentu mempunyai dasar pertimbangan, dilihat dari keadaan ekonomi maupun sosial dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Dasar pertimbangannya dalam menetapkan upah agar tercapainya kelayakan hidup pekerja/buruh yaitu:

- a. Sebagai wujud pelaksanaan pancasila, UUD 1945 dan Garis Besar Haluan Negara (GHBN) secara nyata;
- b. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan tetapi perlu menjangkau sebagian besar masyarakat yang berpenghasilan rendah dan keluarganya;
- c. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah;
- d. Kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya;

¹²³ Suryadi A.Radjab, "Ekonomi Politik Kaum Buruh" dalam <http://www.geocities.com> Diakses, 10 April 2015.

e. Sebagai indikator perkembangan ekonomi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber baik dengan cara wawancara maupaun melihat langsung melalui observasi, dapat diketahui bahwa aspek pengupahan yang dijadikan sebagai pertimbangan penentuan upah di Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang meliputi:¹²⁴

a. Aspek Keseriusan Dan Kedisiplinan Dalam Bekerja

Aspek keseriusan dan kedisiplinan dalam bekerja memang sangat berpengaruh dalam menilai kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Sebelum pekerja menerima pekerjaan yang di perjanjikan oleh pengusaha tentu saja ada hukum yang mengikat di dalamnya yaitu adanya suatu perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban pekerja dan sebaliknya juga memuat hak dan kewajiban dari pengusaha. Membicarakan masalah hak tentu saja itu adalah poin-poin yang wajib di dilakukan oleh seorang pekerja dan pengusaha karena hak tersebut sudah secara langsung disetujui oleh kedua belah pihak. Semakin seorang pekerja memiliki sikap rajin dan keseriusan dalam bekerja maka secara tidak langsung dapat mencerminkan standar hidup yang baik.

Keseriusan dan kedisiplinan dalam bekerja memang menjadi faktor

¹²⁴ Hasil wawancara pada tanggal 02 Maret 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

penentu dari keberhasilan suatu usaha kerja, misalnya dalam hal ini dalam usaha kerja *Cleaning Service*. Dengan kualitas keseriusan dan kedisiplinan yang baik maka usaha suatu koperasi juga akan ikut meningkat. Dengan demikian keseriusan dan kedisiplinan antara kedua belah pihak sangat diperlukan untuk menciptakan kesejahteraan bersama dalam berwirausaha.

b. Aspek Standar Hidup

Aspek standar hidup memang tidak menjadi acuan utama dalam pemberian upah di Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang. Hanya pengusaha tertentu yang melihat standar hidup dari pekerjanya dengan melihat tanggungjawab yang dipikul oleh pekerja tersebut. Hanya saja kebanyakan pengusaha menerapkan aspek standar hidup pada ranah sosial saja. Perlu diketahui bahwa standar hidup melihat dari jumlah keluarga yang ditanggungjawab oleh pekerja. Berdasarkan teori, bahwa pengupahan dalam usaha juga harus memenuhi Kebutuhan Layak Hidup yang berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak. Menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) melihat dari Kebutuhan Hidup Layak masing-masing daerah tersebut. Pekerja berhak memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan

hidup layak inilah alasan mengapa suatu pengusaha dilarang memberikan upah/gaji dibawah UMK. Dalam menetapkan UMP Harus memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur. Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur didasarkan pada UMK terendah di Jawa Timur tahun sebelumnya dengan formula :

$$UMn = UMt + \{ UMt \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDBt) \}$$

Keterangan:

Umn: Upah Minimum yang akan ditetapkan

Umt: Upah Minimum tahun berjalan.

Inflasi: Inflasi yang dihitung dari periode

$\Delta PDBt$: Pertumbuhan Produk Domestik Bruto

Hal ini diatur pada pasal 4 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.¹²⁵ Dalam menetapkan standar kebutuhan hidup layak bukan hanya dilihat dari UMP saja melainkan dilihat dari UMK, Ketentuan Pedoman UMK adalah UMK sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur. UMK sebagaimana

¹²⁵ Pasal 4, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

harus lebih besar dari UMP. Penetapan UMK dihitung berdasarkan formula :

$$UMn = UMt + \{ UMt \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDBt) \}$$

Gubernur dalam menetapkan UMK dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi. Rekomendasi Bupati/Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hal ini diatur dalam pasal 6 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.¹²⁶

Dari hasil di lapangan diperoleh data yakni Pekerja *Cleaning Service* di Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang bekerja dengan sistem *Shift*, terdapat dua *shift* dalam sistem pekerjaan *Cleaning Service* ini yaitu shift pagi dan juga siang.¹²⁷ *Shift* pagi dimulai dari jam 06.00-14.00 sedangkan shift siang dimulai dari jam 13.30-21.00 untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Menurut Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang

¹²⁶ Pasal 6 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

¹²⁷ Hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz

Ketenagakerjaan,¹²⁸ Kopkar “Melati” sudah memenuhi syarat dalam menetapkan waktu kerja untuk para pekerja *Cleaning Service* yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.


Pada pembahasan ini akan dijelaskan tentang sistem pengupahan yang diperoleh di lapangan yakni di Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang dengan menitikberatkan pada pengupahan yang diberikan kepada pekerja *Cleaning Service* di Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang.

Dalam pelaksanaan pemberian upah/gaji ini, proses pelaksanaan awal adalah lembaga memberikan upah/gaji para pekerja *Cleaning Service* karena dalam hal ini lembaga yang memiliki kuasa penuh atas penetapan upah/gaji yang diperoleh masing-masing pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” UMM. Kemudian anggaran upah/gaji pekerja *Cleaning Service* diserahkan kepada pihak Kopkar “Melati” untuk selanjutnya di bagikan kepada masing-masing pekerja.¹²⁹ Para pekerja *Cleaning Service* diberikan upah oleh Kopkar “Melati” setiap 1 (satu) bulan sekali. Berikut ini adalah rincian upah yang diberikan oleh pengusaha Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang kepada para pekerja *Cleaning Service*.

¹²⁸ Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹²⁹ Hasil wawancara pada tanggal 30 Maret 2017 dengan pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati”

Gambar 1.
Rincian Gaji
Karyawan Cleaning Service
Kopkar “Melati”

 KOPERASI KARYAWAN MELATI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG BADAN HUKUM NOMOR : 7390 / BH / II / 92 <small>Jl. Raya Tlogomas No. 246 Telp. (0341) 464318 Pes. 181 Fax. (0341) 460782 Malang</small>		3
HONOR bulan: MARET - 2017		
Nama : AHMAD JUNAIDI (kms kucing) Jabatan : CS Unit Kerja : LAB. Biologi		
Gaji Pokok	: Rp.	700,000
Tunjangan Transport	: Rp.	150,000
Tunjangan Penugasan	: Rp.	
Tunjangan Prestasi score : A	: Rp.	50,000
Lembur	: Rp.	210,000
Gaji Bersih	: Rp.	1,110,000

Sumber Rincian Gaji: Wawancara dengan Bapak Aziz selaku Sekretaris Kopkar “Melati” UMM.

Dalam rincian gaji yang telah dipaparkan diatas terdapat Tunjangan Prestasi Score: A yaitu Rp.50.000 tunjangan ini akan diberikan kepada para pekerja *Cleaning Service* jika dalam 1 (satu) bulan apabila masuk kerja secara penuh dalam kurun 1 bulan atau 24 hari kerja, dengan kriteria penilaian A = Rp.50.000,- B = Rp.40.000,- C = Rp.30.000,- D = Rp.20.000,- dan E = Rp.10.000,- Ketentuan ini terdapat dalam perjanjian kontrak yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja *Cleaning Service* dan Pengusaha Kopkar “Melati”.

Jika mencermati gambar diatas seorang pekerja *Cleaning Service* memperoleh upah maksimal selama sebulan kerja yakni Rp. 1.110.000 Dengan melihat Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Malang yakni Rp.2.272.167,50 besarnya penetapan pengupahan tersebut meliputi Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap. Upah Minimum Kabupaten/Kota hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun hal ini diatur dalam pasal 2 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016 ¹³⁰. Sehingga upah pekerja *Cleaning Service* di “Kopkar” Melati Universitas Muhamadiyah Malang juga belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Malang.

Melihat penetapan gaji yang diberikan oleh Kopkar “Melati” kepada para pekerja *Cleaning Service* maka dalam hal ini Kopkar “Melati” telah menggaji pekerja dibawah ketentuan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Malang. Dan Kopkar “Melati” tidak memenuhi ketentuan yang tercantum dalam pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Komponen Upah Minimum hanya terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap tidak termasuk dalam komponen upah Minimum. Besarnya gaji pokok

¹³⁰ Pasal 2 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016

sekurang-kurangnya harus sebesar 75% dari jumlah upah minimum dan tunjangan tetap 25% dari upah minimum. Tetapi pada kenyataa di lapangan, gaji pekerja berbeda dengan yang disebutkan dalam gambar rincian gaji, gaji bersih sebenarnya yang diterima pekerja setiap bulan nya hanya sebesar Rp. 900.000,- dan itu sangat kurang dari 75%. Seharusnya pengusaha Kopkar “Melati” juga harus memberikan gaji pokok sekurang-kurangnya 75% dari Rp. 2.272.167,50 yakni sebesar Rp. 1.704.125.25, jadi jika Kopkar “Melati” hanya menggaji pekerja yakni Rp.900.000,- setiap bulannya maka Kopkar “Melati” telah melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten Malang yang telah ditentukan.

Dalam hal ini, memang pihak Kopkar “Melati” dan pekerja *Cleaning Service* telah sepakat mengenai besarnya upah ini yaitu Upah sebesar Rp.900.000,- hal ini juga telah tercantum dalam Perjanjian Kontrak yang telah dibuat akan tetapi, peraturan perundang-undangan untuk daerah tempat Kopkar “Melati” dan pekerja *Cleaning Service* yaitu di Malang upah minimumnya dalah Rp. 2.272.167,50,- per bulan ketentuan ini diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016 bahwa untuk mewujudkan upah yang lebih realistis sesuai kondisi daerah dan kemampuan perusahaan, dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota dan DewanPengupahan Provinsi Jawa Timur serta

pertumbuhan ekonomi dan perkiraan inflasi Tahun 2016, perlu menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2017. Besarnya jumlah Upah Minimum Kabupaten/Kota pada masing-masing daerah di Jawa Timur Tahun 2017 terlampir dalam peraturan Gubernur Nomor 121 tahun 2016. Jika ini yang terjadi, maka yang berlaku adalah besarnya upah menurut peraturan perundang-undangan, yaitu Rp. 2.272.167,50,-

Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian, termasuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kesepakatan merupakan salah satu perjanjian, termasuk perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 52 ayat 1 huruf a yang berbunyi sebagaimana berikut “Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak”.¹³¹

Oleh karena itu, jika yang dituju adalah perjanjian, maka penggunaan kata kesepakatan dalam pasal 1 angka 30 yang berbunyi: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau

¹³¹ Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Permata Puri Media, hlm, 30.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. adalah tidak tepat”. Jika dikaitkan dengan pasal 89 ayat (3) *juncto* pasal 91, maka dapat disimpulkan bahwa kata kesepakatan dalam pasal 1 angka 30 harus ditafsirkan sebagai perjanjian.¹³²

Pasal 89 ayat (3) menegaskan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pasal 91 ayat (1) menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 89 ayat (3) yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota ada kemungkinan

¹³² Abdul R. Budiono, *Ibid.*

pengusaha dan/atau buruh (mungkin juga serikat buruh) tidak puas atas ketetapan berikut. Itulah mengapa masih saja sering terjadi pengupahan oleh pengusaha kepada pekerja dibawah upah minimum kabupaten/kota.

Menindaklanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusaha dan buruh atau serikat buruh mengadakan perundingan. Arahnya sudah jelas, pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan buruh atau serikat buruh akan berusaha menambah atau menaikkan besarnya upah. Ada kemungkinan perundingan tersebut menghasilkan perjanjian. Menghasilkan perjanjian inilah yang di dalam pasal 1 angka 30 dan juga pasal 91 ayat (1) dan ayat (2). Perjanjian yang dihasilkan ini dapat merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khusus mengenai upah, atau ditambahkan sebagai klausula tertentu di dalam perjanjian kerja.¹³³

Apapun alasannya, perjanjian mengenai upah tersebut, besarnya upah tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan hal ini juga telah diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 121 Tahun 2016 yaitu pada pasal 3 ayat (2) yang berbunyi ” Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari ketetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota” Jika ketentuan dilanggar, sanksinya adalah kebatalan (batal demi hukum)

¹³³ *Ibid*

dan Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, sesuai ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NomorKep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Dalam pelaksanaan pemberian upah/gaji yang diberikan kepada para pekerja *Cleaning Service*, Kopkar “Melati” juga belum memenuhi aturan yang tercantum dalam Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, dikatakan bahwa tentang penetapan upah minimum baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota harus dari rekomendasi dewan pengupahan yang kemudian dijadikan pertimbangan oleh Gubernur.¹³⁴ Hal ini diharapkan dengan adanya aturan tersebut, penetapan upah minimum telah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) para pekerja seperti halnya dalam hal sandang, pangan dan papan yang menjadi kebutuhan pokok yang tidak bisa dilepaskan dalam menjalankan kehidupan.

Jika dikaitkan dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 disebutkan bahwa UMK kota Malang

¹³⁴ Keppres Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

adalah Rp. 2.272.167,50. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan “*Living Wage*” yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Dan KHL kota malang pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.272.167,50. Jadi, apabila Kopkar “Melati” hanya memberikan gaji Rp.900.000 kepada para pekerja *Cleaning Service* maka itu dapat dikatakan belum memenuhi dan melebihi dari kehidupan hidup layak selama satu bulan.

1.1. Analisa Mengenai Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Di Kopkar “Melati” UMM.

Pada kesempatan ini, penulis melakukan wawancara kepada bapak Aziz selaku sekretaris Kopkar “Melati” yang sekaligus memiliki tanggung jawab untuk mengatur upah/gaji para pekerja *Cleaning Service*. Dalam hal ini, penulis menanyakan kepada bapak Aziz bahwa apakah Kopkar “Melati” juga sebenarnya mengetahui jika upah yang diberikan kepada pekerja *Cleaning Service* tersebut tidak sesuai dengan ketentuan UMK malang dan apa sebenarnya yang mendasari Kopkar “Melati” memberikan upah pekerja *Cleaning Service* hanya Rp.900.000 yang jika ditinjau dari Peraturan Gubernur Nomor 121 Tahun 2016 sangat tidak sesuai dan belum memenuhi kebutuhan hidup layak. Berikut adalah jawaban dari bapak Aziz:

“Ya menurut saya pribadi ya belum sesuai mbak, tapi kan Kopkar ini hanya menjalankan perintah dari lembaga. Lembaga memang sudah membuat kesepakatan bahwa pemberian upah ke orang-orang CS (Cleaning Service) Cuma Rp.900.000. Dan intinya acuan Kopkar ngasih gaji segitu itu ya karena acuan di kontrak kerja, adapun lebih itu ya bonus mbak. Dan misalkan ditanya atas dasar apa menggaji nya cuma segitu, lebih pastinya kopkar tidak tau tapi mungkin karna kan dulu CS (Cleaning Service) itu yang memegang bukan Kopkar “Melati” tapi PT.Mega Karya dan gajinya dikit banget Cuma Rp.400.000 tapi sekarang dipegang Kopkar kan naek tuh gajinya jadi Rp.900.000 jadi pertimbangannya karena Kopkar bisa menggaji lebih besar daripada PT. Mega Karya tersebut”¹³⁵. Selain itu mbak, kita ini kan Koperasi bukan perusahaan profit seperti PT jadi pertimbangan untuk tidak memberikan upah minimum kabupaten/kota ya karna kita ini kan koperasi yang penentuan imbalan kerjanya dari hasil rapat anggota. Asumsi saya ini yang menjadi pertimbangan lembaga kenapa tidak memberikan gaji sesuai UMK Malang.

Hasil wawancara yang didapatkan oleh penulis kepada bapak Aziz selaku sekretaris yaitu bahwa pertimbangan pemberian upah sebesar Rp.900.000 tersebut karena memang pada kontrak kerja sudah tercantum besarnya gaji dan menurut pak Aziz kontrak kerja tersebut dibuat oleh pihak lembaga dalam hal ini adalah Universitas Muhamadiyah Malang. (Kontrak Kerja terlampir)

Diatas sudah dipaparkan bahwa, apapun alasannya perjanjian mengenai upah tersebut, besarnya upah tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Karena dari aspek hukum perdata, berdasarkan Pasal

¹³⁵ Hasil wawancara pada tanggal 02 Maret 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan¹³⁶ dan Pasal 1320 ayat 4 jo Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”),¹³⁷ bahwa kesepakatan dalam suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Atau dengan perkataan lain, kesepakatan (konsensus) para pihak causa-nya harus halal, dalam arti suatu causa terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang. Dengan demikian memperjanjikan upah di bawah upah minimum (UMK) adalah null and void, batal demi hukum (vide Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan demikian, atas dasar kesepakatan saja (antara pekerja/buruh dengan pengusaha) tidak cukup sebagai dasar untuk membayar upah menyimpang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan.

Dalam wawancara, bapak Aziz juga memaparkan pertimbangan untuk tidak memberikan upah/gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota Malang karena Kopkar “Melati” merupakan badan hukum koperasi yang tidak dapat dipersamakan dengan perusahaan profit. Bapak Aziz beranggapan bahwa pemberian imbalan kerja karyawan dan buruh koperasi ditentukan pada rapat anggota. Merujuk pada ketentuan yang terdapat pada

¹³⁶ Pasal 52 ayat (1) Huruf D Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹³⁷ Pasal 1320 ayat (4) Jo Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan koperasi pada dasarnya juga adalah pekerja atau buruh dimana koperasi berperan sebagai pemberi kerja. Dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³⁸ Sedangkan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan mengenai penggajian dan pengupahan karyawan koperasi mengacu pada ketentuan UU no 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian. Dalam Undang-undang tersebut, tepatnya dalam pasal Pasal 49 ayat [3], Pasal 57 ayat [2], dan Pasal 78 ayat [1], dijelaskan mengenai imbalan bagi pengawas koperasi, gaji dan tunjangan pengurus koperasi, serta bonus bagi pengawas, pengurus dan karyawan koperasi.¹³⁹ Oleh karena itu, karena koperasi adalah badan usaha yang bertindak sebagai pemberi kerja, dan para karyawan koperasi termasuk ke dalam definisi pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya berlaku bagi karyawan koperasi sepanjang tidak ditentukan lain dalam Undang-Undang Koperasi.

¹³⁸ Pasal 1 angka 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³⁹ Pasal 1 angka 4 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal ini berlaku asas *lex specialis derogat legi generalis* (Aturan hukum yang khusus akan mengesampingkan aturan hukum yang umum)¹⁴⁰

Selain melakukan wawancara kepada pengurus Kopkar “Melati” yaitu bapak Aziz selaku sekretaris, penulis juga melakukan wawancara pada beberapa pekerja *Cleaning Service* untuk mengetahui lebih dalam tentang upah yang diperoleh masing masing pekerja. Dalam hal ini penulis mewawancarai pekerja *Cleaning Service* pertama yaitu mas Wahyu. Ada beberapa pertanyaan yang diajukan penulis untuk mengetahui lebih dalam tentang pelaksanaan pemberian upah diantara nya, berapa besarnya upah yang diberikan, apakah upah tersebut sudah memenuhi KHL, dan apakah masing-masing pihak sudah memenuhi hak dan kewajibannya dengan baik. Berikut adalah jawaban dari mas Wahyu:

“Aku wes suwe mbak megawe disini udah 3 tahun, dan aku digaji Rp.1.000.000. Kalo ditanya masalah wes memenuhi KHL apa belum ya pasti belum mba kalo menurut ku soalnya jaman sekarang tidak cukup kalau gaji hanya segitu sekarang cari penggawean yo sulit mbak jadi ya di tlatenin aja. Dan mau tidak mau saya harus nrima kerjaan dan gaji segitu. Kalau aku yo wes merasa melakukan kewajibanku dengan benar mbak cuman kadang itu Kopkar tidak menjalankan kewajiban nya dengan baik. Kalau gaji itu sebenarnya tidak pernah telat mbak, Menurut saya sebagai CS Kopkar belum memenuhi hak dan kewajibannya karena piye yo mbak aku sulit mau njelasne intinya di kopkar itu ga onok jaminan kesehatan dadine lak kita semua CS-CS iki sakit mba ya kita

¹⁴⁰ Hukum Online, *Aturan Hukum tentang Penentuan Gaji Karyawan Koperasi*, <http://www.hukumonline.com>, Diakses, 6 Juni 2017.

sendiri yang nanggung. Gaji kita itu aja loh mba masih di potong misalkan kita ga masuk kerja karna sakit dan bahkan misalka kita sakit dan kita kasih surat dokter itu aja gaji tetap di potong dan kita-kita iki enggak pernah tau larinya potongan gaji itu kemana gitu kita enggak faham mbak. Dalam pemberian gaji, antara Cleaning Service itu enggak sama mba ada yang digaji Rp.1.000.000 ada yang di gaji Rp.900.000 kita sebagai CS enggak pernah tau kenapa ada perbedaan dalam penggajian padahal mbak anak-anak yang digaji Rp.900.000 itu ya kerja enggak pernah malas apalagi kita termasuk saya ada sebagian yang bujang yang banyak kebutuhannya. Dan bahkan mba misalkan kita kecelakaan itu kita yang nanggung biayanya. Kita gaji segitu enggak dapat makan tapi kerja selalu ditekan oleh atasan kita harus gini harus gitu tapi kita juga tidak dapat imbalan yang setimpal. Kita kerja di jam rutin itu selalu ditekan tetapi kita tidak pernah mendapatkan balasan dari hasil kerja kita. Malah dulu kita pernah di janjikan bahwa uang gaji akan naik setiap 3 bulan sekali tapi sampai saya kerja hampir 3 tahun lebih gaji juga tidak pernah naik. Harapan saya, tolong lah lebih adil dalam arti kita para CS sudah kerja di maksimalkan tapi ya tolong hak kita di layakkan dan tolong yang setimpal dengan dengan kerjaan kita.”¹⁴¹

Penulis juga melakukan wawancara dengan *Cleaning Service* yang statusnya sudah berkeluarga. Dalam hal ini penulis memberikan pertanyaan sama dengan pertanyaan yang diberikan kepada mas Wahyu. Berikut ini adalah jawaban dari Pak Imron:

“Saya kerja jadi Cleaning Service Kopkar “Melati” udah 3 tahun dan saya digaji Rp. 1.000.000, kalo ditanya sudah sesuai KHL atau belum ya belum ya mbak karna gaji segitu dengan posisi saya sudah memeiliki keluarga pasti sangat kurang dan masalah sudah melakukan kewajiban atau belum saya sudah melakukan kewajiban dengan baik mbak, karna saya ini kan CS yang megang bagian taman saya berangkat pagi jam 06.00 pagi abis itu saya langsung nyapu GKB II sampe jalan mau keluar sampek jam 8 setelah jam 8 saya bersihkan basement mahasiswa yang bagian bawah sampe jam 11 baru saya kerja di taman. Di taman pun saya langsung buang sampah ke TPA sampe jam 12 dan sampah yang saya buang itu enggak cuman sampah taman tapi sampah GKB juga. Nah sampe jam 12 saya terus istirahat nanti kalo udah mari

¹⁴¹ Hasil wawancara pada tanggal 12 April 2017 dengan pekerja Cleaning Service Kopkar “Melati” Mas Wahyu

lerene saya ya mangkat megawe lagi nyapu-nyapu. Dan untuk masalah gaji tolong lah disamakan dengan UMK malang karena kan kata mbak nya tadi pengusaha itu wajib membayar upah/gaji sesuai dengan UMK masing-masing. Karena dulu kita dijanjikan naik gaji setiap 3 bulan sekali tapi sampai sekarang juga tidak naik-naik gajinya tetep aja segitu”.¹⁴²

Dalam hal fasilitas yang diberikan kepada para pekerja *Cleaning Service*, penulis pernah menanyakan kepada bapak Aziz apakah ada insentif yang diberikan kepada para CS diluar gaji pokok perbulan dan apakah pekerja CS dapat menggunakan jasa pelayanan di poliklinik Universitas Muhammadiyah Malang. Menurut pak Aziz, untuk masalah insentif pekerja CS akan mendapatkan insentif apabila terdapat *event-event* tertentu ataupun kegiatan *urgent*, serta SHU (Sisa hasil usaha) koperasi dan THR setiap tahun nya. Akan tetapi, pernyataan bapak Aziz tersebut tidaklah selaras dengan pernyataan para pekerja *Cleaning Service*. Karena Mereka beranggapan upah lembur atau insentif lembur sering sekali telat diberikan. Untuk masalah penggunaan jasa layanan Poliklinik UMM para pekerja *Cleaning Service* dapat dengan bebas menggunakan nya dengan ketentuan syarat bahwa harus steril di ruang tertentu baik alat maupun baju dan anggota badan.¹⁴³

Pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” tidak hanya pekerja laki-laki saja melainkan ada pekerja *Cleaning Service*

¹⁴² Hasil wawancara pada tanggal 12 April 2017 dengan pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” bapak Imron

¹⁴³ Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2017 dengan Sekretaris Kopkar “Melati” bapak Aziz.

perempuan. Penulis juga memiliki kesempatan untuk melakukan wawancara kepada pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang yang namanya tidak ingin disebut. Pertanyaan yang penulis ajukan sama dengan pertanyaan-pertanyaan sebelumnya. Berikut adalah jawaban dari pekerja *Cleaning Service*:

“Saya kerja sudah 4 tahun, gaji saya Rp.900.000/bulan itupun gaji masih dipotong kalau tanggal merah dan ijin sakit. Kalau ditanya Kopkar sudah melakukan semua kewajiban nya ya jawaban saya belum mbak. Dan saya itu heran loh mbak, masing-masing orang itu gajinya beda-beda padahal kerja kita itu podo wae mbak saya juga engga ngerti alasan apa kok bisa beda gajinya padah pekerjaan kita sama. Dan kita setiap ijin ga masuk bahkan ijin karna sakit itupun gaji kita di potong Rp.10.000. Harapan saya sebagai pekerja CS engga mau muluk-muluk harus sama sesuai UMK ya paling tidak ya bulet lah mbak jadi Rp. 1.000.000 dan kita tidak punya keberanian mbak untuk minta gaji naik jadi bulet gitu kan kita Cuma CS aja. Selain kita anggota *Cleaning Service* Kopkar “Melati” UMM juga mempunyai *Cleaning Service* sendiri dan itu sudah digaji Rp.1.500.000 alasan kenapa UMM punya CS sendiri saya juga engga tau mbak itu juga yang jadi pertanyaan kenapa CS UMM bisa digaji diatas Rp.1.000.000 tapi kita yang *Cleaning Service* Kopkar “Melati” gaji masih Rp.900.000 padahal yang menentukan dan memberikan gaji sama aja yaitu lembaga. Disini aja loh mbak tanggal merah gaji di potong, saya dan teman-teman sampek heran “Loh iki haknya awakdewe kok malah di potong” kan bukan saya juga mbak yang pengen ada tanggal merah itu kan terserah pemerintah, jadi jika satu bulan itu ada tanggal merah pasti gaji di potong makanya saya sama anak-anak enggak seneng banget kalau pas tanggal merah soalnya mesti gaji di potong mbak. Jadi selain ijin sakit pas tanggal merah juga itu gaji kita mesti di potong mbak”.¹⁴⁴

Jika melihat dari hasil wawancara diatas pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” merasa gaji/upah yang diberikan belum

¹⁴⁴ Hasil wawancara pada tanggal 12 April 2017 dengan pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati”

memenuhi atau sesuai dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) karena mereka berfikir semakin meningkatnya kebutuhan yang harus dipenuhi maka semakin banyaknya biaya yang dikeluarkan.

Mengenai pemotongan gaji pegawai pada saat libur tanggal merah sangat tidak layak untuk dilakukan. Karena tanpa adanya pemotongan gaji tanggal merah, gaji pokok yang diterima oleh pegawai sudah melanggar dan tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten/Kota. Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 251 Tahun 1967 tentang Hari-Hari Libur ¹⁴⁵ sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden RI Nomor 3 Tahun 1983 dan Keputusan Presiden RI Nomor 19 Tahun 2002 serta Keputusan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2013, jumlah hari-hari libur resmi (HLR) dalam setahun (masehi), saat ini ada 15 hari. Kemungkinan bisa lebih bilamana dalam tahun yang sama terjadi dua hari raya, atau bahkan berkurang bila terjadi *overlap* antara suatu hari raya tertentu dengan hari libur resmi lainnya. Hari libur resmi tersebut, masing-masing: 3 (tiga) hari libur umum bersifat nasional (Tahun Baru, HUT-Proklamasi dan Hari Buruh); 6 (enam) hari libur keagamaan Islam (Isra' Mi'raj, Idul Fitri, Idul Adha, Muharram dan Maulid); 3 (tiga) hari libur Keagamaan Kristen-Katholik (Wafat Isa Almasih, Kenaikan Isa Almasih dan Natal); masing-masing 1 (satu) hari libur keagamaan Hindu (Nyepi); 1

¹⁴⁵ Keputusan Presiden RI Nomor 251 Tahun 1967 tentang Hari-Hari Libur

(satu) hari libur keagamaan Budha (Waisak); serta 1 (satu) hari libur Tahun Baru Imlek (Koinzili). Mengacu pada pasal 85 Undang-undang nomor 13 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi

- 1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri¹⁴⁶

Demikian juga (pada keadaan lain) apabila terdapat suatu pekerjaan yang bersifat darurat dan harus segera diselesaikan (guna memenuhi target tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi atas dasar kesepakatan. Namun demikian, baik pekerja/buruh yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, maupun pekerja/buruh yang diperintahkan untuk masuk bekerja atas dasar kesepakatan, maka pengusaha tetap wajib membayar upah kerja lembur. Selain itu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada sanksi hukum bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh secara terus-menerus tanpa hari libur. Yang diatur adalah sanksi bagi pengusaha yang melanggar Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni

¹⁴⁶ Pasal 85 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi untuk membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang melanggar Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).¹⁴⁷

Hal ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur sanksi bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh tanpa hari libur. Pengusaha bisa saja melakukannya namun dengan persyaratan-persyaratan di atas. Pada dasarnya, pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur dan pekerja/buruh tetap berhak menikmati hari libur.

1.2. Hasil Wawancara Pengurus Kopkar “Melati” Dan Pekerja *Cleaning Service* Mengenai Upah Lembur.

Setelah melakukan wawancara, selain upah yang diberikan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yang telah ditentukan, penulis juga semakin tahu kendala dalam pelaksanaan pemberian upah pada pekerja *cleaning service*. Dari pekerja

¹⁴⁷ Pasal 187 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

cleaning service satu ke pekerja *cleaning service* lainnya masalah yang dihadapi tidak berbeda melainkan sama yaitu masalah upah lembur. Di dalam wawancara sudah disebutkan bahwa pekerja *cleaning service* merasa Kopkar “Melati” tidak memberikan upah lembur yang sesuai bahkan ada beberapa *cleaning service* yang mengemukakan bahwa upah lembur sering sekali tidak cair.

Pada suatu kesempatan penulis memang pernah menanyakan perihal apa kendala dalam pelaksanaan pengupahan pekerja *cleaning service* kepada bapak Aziz selaku sekretaris Kopkar “Melati” kemudian pak Aziz menjawab bahwa keuangan Kopkar “Melati” sering mengalami minus setiap bulannya karena harus membayar upah lembur kepada para pekerja menggunakan dana anggaran Kopkar “Melati”. Padahal masalah gaji atau upah yang meliputi gaji pokok, tunjangan tetap dan upah lembur sudah menjadi tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh lembaga dalam hal ini adalah Universitas Muhamadiyah Malang. Seringnya lembaga memberikan kegiatan di luar jam rutin tetapi tidak pernah memberikan upah lembur dengan alasan dana lembur sudah diberikan kepada pekerja *cleaning service* yang ternyata pekerja *cleaning service* yang dimaksud bukanlah *cleaning service* dari Kopkar “Melati” melainkan *cleaning service* dari lembaga sendiri. Inilah yang membuat Kopkar “Melati” sering mengalami minus

keuangan karena harus menutup upah lembur yang harus diberikan kepada para pekerja *cleaning service* Kopkar “Melati”.

Terlepas dari semua itu, Kopkar “Melati” dapat dikatakan belum memberikan upah lembur yang layak untuk para pekerjanya, selain dari upah lemburnya, Kopkar “Melati” tidak memperhatikan waktu lembur. Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa "Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu".¹⁴⁸ Tetapi dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pekerja *Cleaning Service* diatas bahwa Kopkar “Melati” dan lembaga sering memberikan perintah para pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar kegiatan rutin selama lebih dari 4 (empat) jam perhari.

Selain melakukan wawancara kepada pihak Kopkar “Melati” tentang kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan pemberian upah lembur, penulis juga tidak lupa menanyakan perihal masalah ini kepada para pekerja. Dewasa ini bertujuan untuk mengetahui tentang upah lembur yang selama ini didapatkan oleh

¹⁴⁸ Pasal 3 Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

para pekerja *cleaning service*. Berikut ini adalah jawaban dari pekerja *cleaning service* pertama yaitu mas Wahyu:

“Kopkar tidak menjalankan kewajiban nya dengan baik. Koyok misalkan yo mba lembur ngono ae wes, aku lembur sebulan 2x dikasih uang lembur setiap lembur Rp.50.000 dan kadang uang lembur itu ya tidak cair. Kalau gaji itu sebenarnya tidak pernah telat mbak cuman ya itu upah lembur kadang tidak cair padahal pekerjaan lembur udah kelar. Kita sebagai CS kadang-kadang juga merasa di bodoh-bodohin mba karna pengalaman ada teman kita yang lembur di Dome mulai sore sampai malam kurang lebih hampir 4-5 jam dan sampai 6 bulan uang lembur tidak diberikan dan sekalinya di tagih sama teman saya itupun uang lembur hanya cair Rp.50.000 seharusnya uang lembur kan diberikan setelah selesai pekerja melakukan pekerjaan lembur nya mbak”.

Selain mas Wahyu, Pak Imron selaku pekerja yang statusnya sudah bukan lajang juga mengeluhkan hal yang sama yaitu masalah uang lembur. Pak Imron merasa pekerjaan lembur yang berat tidak sesuai dengan upah yang layak dan merasa tidak cukup dalam menerima uang lembur. Berikut ini adalah jawaban dari pak Imron:

“Dalam hal ini yang saya sangat sayangkan itu adalah masalah uang lembur mbak, belum sesuai dan ibaratnya masih kurang banget mbak saiki ngene mbak buang sampah itu kan berat to mbak masa 1 bulan cuman dikasih Rp.75.000 uang lembur sedangkan saya sebulan full itu udah pasti lembur karna saya ini buang sampah engga cuman satu tempat sampah tapi bayak ya tolong lah di hargai hasil kerja saya.”

Seperti yang sudah disebutkan di wawancara awal bahwa pekerja Kopkar “Melati” tidak hanya laki-laki saja melainkan juga ada pekerja perempuan. Dalam hal ini penulis juga mendengar permasalahan yang sama, bahwa upah lembur menjadi momok

dalam sistem pelaksanaan pengupahan pekerja cleaning service Kopkar “Melati” .Berikut ini adalah jawaban dari pekerja cleaning service Kopkar “Melati” yang namanya tidak ingin disebut:

“masalah lembur uang lembur ya tidak sesuai kaya kemarin ada lemburan saya disuruh kaur untuk lembur tapi pas waktu saya minta uang hasil lemburan malah pak Aziz tidak tau sama sekali bahwa ada lemburan padahal kata kaur, kaur sudah konfirmasi bahwasanya saya disuruh lembur, dan ketika saya minta uang lembur pak Aziz malah jawab “aku engga ngerti lak awakmu lembur, mosok aku arep ngasih uang lembur ke kamu pakek uangku terus aku piye lak ngomong neng atasan” gitu mbak. Suami saya juga pernah mbak suruh lembur ngangkat lemari dari SC ke BAU sampai 4x dan itu 4 orang Cuma dikasih uang lembur Rp. 30.000 suruh bagi 4 orang. Kadang-kadang suka sak penaknya sendiri ngasih uang lembur tidak pernah liat tenaga pekerjaanya bagaimana.”

Menerima upah adalah hak bagi para pekerja dan kewajiban bagi pengusaha. Pekerja juga berhak mendapatkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Begitu pula dengan upah lembur. Tujuan dari diberikannya upah lembur adalah untuk meningkatkan semangat pekerja agar lebih giat dalam melakukan tugasnya tapi jika pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai yang di perintahkan tetapi pekerjaannya tidak dihargai seperti upah lembur yang sering kali tidak cair dan bahkan pemberian upah lembur yang tidak layak itu akan semakin mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis dan pekerja *Cleaning Service*, terdapat beberapa pekerja juga yang mengeluhkan karena setiap melakukan kerja lembur selain upah

lembur yang sering tidak cair pengusaha juga tidak memberikan fasilitas berupa makanan dan istirahat secukupnya, pekerja merasa bekerja di bawah tekanan. Pada dasarnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara normatif mengenai tunjangan makan. Namun, ada dasar hukum lain yang mengatur soal uang makan ini atau yang dikenal dengan tunjangan makan, yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah¹⁴⁹ yang menyebutkan bahwa pemberian tunjangan makan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan, dimana hal tersebut juga harus tetap mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

Kendala yang dapat dipaparkan selain upah/gaji pokok yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Malang, dalam pemberian upah lembur Kopkar “Melati” juga masih mengalami cacat hukum, dimana Kopkar”Melati” sering memberikan upah lembur yang tidak layak dan bahkan tidak jarang upah lembur tidak cair.

Perhitungan upah lembur sesuai Pasal 8 Kepmen 102/2004 didasarkan pada upah bulanan dimana cara menghitung upah sejam

¹⁴⁹ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

adalah 1/173 kali upah sebulan. Angka 173 itu didapat dari ini: di dalam 1 tahun terdiri dari 52 Minggu, 1 Minggu karyawan kerja 40 jam. Dalam 1 tahun karyawan bekerja 52 minggu x 40 jam = 2080 jam. Dalam 1 bulan karyawan bekerja $2080/12 = 173,333$ dibulatkan menjadi 173. Sesuai ketentuan dalam Kepmen 102/2004 Pasal 10 dalam hal upah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah maka dasar perhitungan upah lembur 75 %. (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.¹⁵⁰

Tetapi pada kenyataannya perhitungan upah lembur yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan upah lembur yang diberikan oleh Kopkar “Melati” kepada para pekerja *Cleaning Service*. Kopkar “Melati” belum mengaplikasikan peraturan tentang penetapan pengupahan lembur dengan baik. Hal ini dapat dipengaruhi karena seringnya keuangan Kopkar “Melati” yang mengalami minus dengan alasan bahwa minusnya keuangan Kopkar “Melati” disebabkan karena untuk menutup upah lembur yang harus diberikan kepada para pekerja nya.

¹⁵⁰ Tristya Jayanti, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung, Tahun 2016, hal, 31.

Terlepas dari semua itu, upah lembur adalah hal wajib yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja karena upah dalam bentuk apapun termasuk upah lembur adalah hak yang harus diterima oleh pekerja. Jika pekerja sudah melakukan pekerjaan dengan maksimal maka seharusnya imbalan nya harus diberikan sesuai dengan pekerjaannya. Dan upah lembur wajib diberikan setelah semua pekerjaan selesai.

Pada pasal Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
- 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ini artinya masing-masing pihak sudah sepakat dan setuju untuk melakukan kewajibannya. Dimana untuk pengusaha sudah bersedia untuk memberikan tambahan pekerjaan kepada pekerja dan bersedia untuk memberikan upah lembur yang sesuai begitupun untuk pekerja bersedia untuk melakukan kewajiban yang telah diberikan oleh pengusaha dan berhak atas haknya yaitu memperoleh upah lembur yang layak.

Selain itu, Kopkar “Melati” memiliki sisem pengupahan dimana tidak masuk kerja karena sakit, gaji/upah di potong.

Bahkan jika para pekerja ijin tidak masuk karena sakit dan mereka membawa surat keterangan dokter tetap saja gaji/upah akan di potong sesuai dengan berapa hari para pekerja tidak masuk kerja. Menurut data yang penulis dapatkan pada saat wawancara, jika sehari pekerja tidak masuk maka upah akan di potong sebesar Rp.10.000. Jadi gaji/upah yang di dapat perbulan Rp.900.000 tersebut akan dipotong apabila pekerja dalam sebulan tidak masuk tanpa keterangan maupun ada keterangan.

Jika terdapat tanggal merah di setiap bulannya itu juga mempengaruhi gaji para pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang, karena terdapat pemotongan gaji meskipun itu tanggal merah. Dalam wawancara penulis juga menanyakan perihal pemotongan gaji tanggal merah dan para pekerja *Cleaning Service* mengemukakan Kopkar “Melati” memotong gaji karyawan karena itu adalah hari libur dan pekerja tidak melakukan pekerjaan otomatis tidak perlu mendapatkan prestasi. Pemotongan gaji pada saat tanggal merah sangat memberatkan para pekerja *Cleaning Service*, karena mereka beranggapan “Gaji kita sudah kecil, jangan diperkcil lagi” dan mereka juga beranggapan bahwa adanya tanggal merah bukanlah kemauan dari para pekerja. Maka dari itu, semua pekerja *Cleaning Service* “Kopkar” Melati Universitas Muhamadiyah Malang sangat tidak suka jika dalam sebulan

terdapat tanggal merah karena itu pasti mempengaruhi jumlah/besarnya gaji yang di peroleh.

Pada bab sebelumnya, penulis juga mengemukakan tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dalam hak yang dipaparkan terdapat hak cuti tahunan dan sakit, bahwa adapun untuk kondisi pekerja/buruh yang sedang sakit maka tetap mendapat upah sepanjang ada keterangan dokter sebagai seseorang yang berwenang memberikan keterangan tentang keadaan pekerja/buruh.

Jika melihat dari isi hak tentang cuti tahunan dan sakit maka dapat dikatakan Kopkar “Melati” belum memenuhi hak yang semestinya harus dipenuhi untuk para pekerja. Seharusnya Kopkar” Melati” sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerja *Cleaning Service*, tidak membatasi hak yang semestinya di dapat oleh para pekerja melihat gaji bersih yang diterima sudah sangat kecil dan belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Sakit bukanlah keinginan pekerja, jadi upah kerja tetap harus dibayarkan oleh perusahaan. Berdasarkan pasal 93 Undang-undang No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit adalah :¹⁵¹

- 1) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;

¹⁵¹ Pasal 93 Undang-undang No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

- 2) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- 3) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- 4) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Jadi, sebenarnya perusahaan berkewajiban akan upah pekerjanya selama sakit, hanya perbedaan jumlah upah yang diberikan disesuaikan dengan waktu lama sakit karyawan seperti yang dijelaskan di atas.

2. Solusi pelaksanaan pengupahan bagi pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang

Bedasarkan hasil penelitian, seperti yang telah diuraikan di depan, beberapa masalah yang dapat digarisbawahi oleh penulis adalah masalah normatif dan masalah anormatif. Masalah normatif adalah masalah yang sudah ada norma-norma hukumnya sebagai dasar pengaturannya. Adapun masalah anormatif adalah masalah yang belum ada norma-norma hukumnya sebagai dasar pengaturannya. Sehingga dalam pelaksanaannya diserahkan sepenuhnya pada kebijakan perusahaan. Masalahh-masalah normatif timbul, karena ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang tidak sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Masalah-masalah normatif dalam hal ini meliputi:

- 1) Upah pokok
- 2) Upah Lembur dan
- 3) Cuti Sakit

Sedangkan masalah-masalah normatif dalam hal ini adalah:

- 1) Janji naik gaji setiap 3 bulan sekali
- 2) Fasilitas makan pada saat lembur
- 3) Pemotongan upah/gaji pada saat tanggal merah

Dalam suatu ketenagakerjaan terdiri dari dua belah pihak diantaranya yaitu pengusaha dan pekerja dimana suatu kesepakatan kerja atau perjanjian akan menimbulkan pro dan kontra pada masing-masing pihak sehingga akan menimbulkan masalah yang berdampak pada terjadinya suatu kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Begitu pula yang dialami oleh pengusaha Kopkar “Melati” Universitas Muhamadiyah Malang, dimana pengusaha Kopkar “Melati” juga memiliki kendala-kendala dalam pelaksanaan pemberian upah kepada para pekerja *Cleaning Service*, diantaranya yaitu masalah upah pokok yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/kota. Dalam hal ini pengurus/pengusaha kopkar sadar bahwa upah yang diterima oleh para pekerja *cleaning service* belum memenuhi Upah minimum kota Malang. Hal ini tidak membuat pengurus Kopkar diam saja

melihat upah yang diberikan kepada pekerja masih sangat kurang, tetapi Kopkar “Melati” bukanlah lembaga yang menangani dan menentukan besarnya upah yang diterima oleh para pekerja *Cleaning Service*. Adapun Kopkar “Melati” hanyalah lembaga yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap para pekerja bukan pihak yang menentukan besarnya upah yang akan diberikan kepada para pekerja.

Pada saat melakukan wawancara kepada bapak Aziz, penulis menanyakan apakah tidak ada solusi untuk meningkatkan upah agar menjadi layak dan sesuai dengan upah minimum yang sudah ditentukan, dalam hal ini pak Aziz mengemukakan jawabannya sebagai berikut:

“Saya selaku sekertaris Kopkar “Melati” dan yang bertanggung jawab atas gaji nya anak-anak dan pak Wiyono selaku ketua Kopkar “Melati” sudah pernah mbak mengajukan klaim kepada pihak lembaga karena sudah saya bilang tadi yang ngatur gaji para pakerja cleaning service kan lembaga bukan Kopkar “Melati” tapi yo enggak pernah ditanggepin alasannya katanya lembaga sudah punya anggaran sendiri untuk pekerja cleaning service nya yang ternyata itu bukan pekerja cs dari Kopkar “Melati”. Pihak Kopkar juga tidak pernah diam mbak, bahkan untuk memudahkan dalam pengajuan klaim kenaikan gaji, pak Wiyono selaku pimpinan Kopkar “Melati” sudah berunding kepada pihak keuangan tapi yo gitu mba sampai saiki ya belum ada feedback untuk masalah kenaikan gaji tersebut. Oh iya, sekalian saya mau nanggepin masalah kenaikan gaji setiap 3 (tiga) bulan sekali, lah saiki loh mbak jangankan menaikkan gaji setiap 3 bulan sekali, untuk menutup gaji lembur aja sudah bikin keuangan Kopkar minus. Karena untuk permasalahan uang lembur mba kita sama sekali tidak diberikan fasilitas oleh lembaga gitu loh. Jadi untuk masalah kenaikan gaji mbak kenapa samapi sekarang belum terealisasikan itu bukan tanpa alasan, pihak Kopkar juga masih berjuang buat naikin gaji orang-orang CS.”

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa status dari pekerja ini awalnya adalah kontrak dengan masa percobaan selama 3 bulan, tetapi setelah berjalan 1 (satu) tahun dan dirasa pekerjaan ini cocok antara kedua belah pihak maka pekerja *cleaning service* dan pihak Kopkar “Melati” akan membuat kesepakatan baru dengan membuat perjanjian kontrak baru. Selama masa percobaan 3 (tiga) bulan para pekerja Cleaning Service tetap mendapatkan gaji sebesar Rp.700.000.

Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pasal 90 UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang

bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”¹⁵²

Kosentrasi wawancara yang dilakukan oleh penulis agar mendapatkan data penelitian yang akurat adalah kepada bapak Aziz selaku sekretaris Kopkar “Melati” sekaligus pihak yang memiliki tanggung jawab mengatur upah/gaji para pekerja *cleaning service*. Bapak Aziz diberikan tanggung jawab sepenuhnya oleh ketua Kopkar “Melati” yaitu bapak Wiyono untuk membimbing dan membantu memberikan data, keterangan ataupun waktu untuk wawancara dengan penulis.

Namun, terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha. Dengan kata lain, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah

¹⁵² Hukum Online, *Langkah Hukum Jika Upah Dibawah Minimum*, diakses dari: <http://www.hukumonline.com>, Diakses 01 Maret 2017.

minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah utang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya.

Jadi melihat ketentuan diatas, Kopkar “Melati” belum mampu membayar upah para pekerja sesuai dengan upah minimum, bahkan upah yang diberikan kurang 75% dari upah pokok. Dalam hal ini penulis menanyakan kepada bapak Azis apakah sudah ada tindakan penangguhan yang dilakukan lembaga tetapi pak Aziz menjawab belum adanya tindakan penangguhan yang dilakukan lembaga padahal lembaga dan Kopkar “Melati” juga mengetahui bahwasanya upah yang diberikan kepada pegawai *Cleaning Service* belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Malang.

Untuk mengatasi kendala dalam pengupahan para pekerja *Cleaning Service*, Pimpinan Kopkar “Melati” pada bulan Juli mendatang akan mengajukan klaim kembali kepada pihak lembaga untuk menaikkan gaji para pekerja *Cleaning Service* agar selaras dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Malang. Karena Kopkar “Melati” pun juga menyadari bahwa upah yang diterima para pekerja sangat kurang. Harapan dari pihak Kopkar “Melati” Upah pokok dapat naik sesuai dengan UMK yang sudah ditentukan.

Selain masalah upah pokok, kendala yang dialami oleh Kopkar “Melati” dalam pelaksanaan pengupahan adalah masalah upah

lembur. Diatas sudah dijelaskan bahwa upah lembur yang diberikan kepada para pekerja *Cleaning Service* tidak sesuai dengan ketentuan upah yang semestinya harus diberikan. Upah lembur yang diberikan juga sering kali tidak cair dan pemberian upah yang tidak sesuai dengan jam kerja lembur sangat memberatkan para pekerja. Dalam menanggapi hal ini, Pak Aziz memberikan alasan kepada penulis mengapa uang lembur sering sekali tidak cair dan jika cair pun itu tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja lembur. Adanya program *Green and Clean* di lingkungan Universitas membuat para pekerja harus sering lembur dan Kopkar “Melati” memiliki tanggung jawab penuh atas lemburnya para pekerja. Tetapi dalam hal ini lembaga tidak memberikan fasilitas berupa uang lembur sedangkan yang memerintahkan lembur adalah pihak dari lembaga, inilah yang sering membuat keuangan kopkar mengalami minus setiap bulannya dan Pak Aziz pun juga mengakui bahwa uang lembur sering lupa diberikan oleh para pekerja sampai para pekerja yang terkadang harus mengingatkan bahwa uang lembur belum diberikan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Kopkar “Melati” harus memutar otak agar upah lembur tetap dapat dibayarkan kepada para pekerja *Cleaning Service* yaitu dengan cara mengambil sebagian anggaran dari akomodasi Seragam Kerja dan Sepatu Kerja. Para pekerja *Cleaning Service* Kopkar “Melati” dalam bekerja mendapatkan fasilitas berupa:

(1) 3 (tiga) Stel Seragam Kerja Rp. 450.000/12 bulan

(2) Sepatu Kerja 2 pasang Rp. 150.000/12 bulan

Jadi total anggaran yang di dapat adalah Rp. 23.287.500,00. Anggaran inilah yang diambil sebagian untuk membantu menutup upah lembur para pekerja *cleaning service*. Meski demikian cara ini belum sepenuhnya membantu keuangan Kopkar “Melati”, Dalam waktu dekat ini pimpinan Kopkar “Melati” yaitu pak Wiyono dan pak Aziz akan merundingkan permasalahan ini agar lembaga lebih memberikan fasilitas berupa upah lembur agar tidak terjadi minus pada keuangan Kopkar dan hak daripada pekerja tidak dirugikan.

